

Volume 1 | No.1 | Edisi : Juli – Desember 2012 | ISSN : 2302-4585

JURNAL *Kompetitif*



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif	Vol. 1	No. 1	Hal : 1 - 113	Palembang, September 2012	ISSN: 2302 - 4585
------------	--------	-------	---------------	---------------------------	-------------------

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Dewan Redaksi

Pelindung	: Prof. Dr. Ir. Edizal AE (Rektor)
Pembina	: Syaiful Sahri,SE.MSi (Dekan Fakultas Ekonomi) Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M
Pimpinan Umum	: Hj.Nina Fitriana, SE.,M.Si
Ketua Penyunting	: Msy.Mikial,SE.,Ak.,M.Si
Penyunting Ahli	: Prof. Dr. H. Masngudi, APU (Universitas Borobudur) Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M (UTP) Prof. Dr. H.Taufiq Marwah, SE.,M.Si (Universitas Sriwijaya) Dr. Kamaluddin,SE.,M.M (Universitas Bengkulu) Dr. Helmi Yazid,SE.,M.Si (Univ. Sultan Ageng Tirtayasa)
Penyunting Pelaksana	: Sugiri Dinah, SE.,M.Si, Amrillah Azrin,SE.MM, Lusia Nargis, SE.,M.Si, Rizal Effendi,SE.MSi
Sekretariat	: Muhammad Said, SE.MSi (Pembantu Umum) : Ernawati.SE.Ak (Keuangan) : Yun Suprani,SE.MSi (Administrasi)
Penerbit	: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
Alamat Redaksi	: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Jl. Kapt. Marzuki No.2446 Kamboja Palembang 30129 Telp. 0711-354654 E-mail : redaksi.fe_utp@yahoo.co.id

Jurnal “**Kompetitif**” adalah jurnal ilmiah untuk mempublikasikan hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan. Jurnal ini terbit 2 (dua) kali dalam setahun (Januari, Juli) dan bertujuan untuk menyebarkan hasil-hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan kepada masyarakat ilmiah.

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

DAFTAR ISI

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagar Alam
Kamsrin Sa'i 1 - 11

Analisis Rasio Keuangan untuk Menilai Efektivitas dan Efisiensi Anggaran Pendapatan Daerah pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin
Msy. Mikial 12 – 20

Analisis Efektivitas Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan Dana Perimbangan Terhadap Belanja Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin
Rizal Effendi 21 – 32

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Propinsi Sumatera Selatan
Amrillah Azrin 33 - 42

Analisa Hubungan Kekayaan Bersih Wajib Pajak Badan Dengan Beban Pajak Penghasilan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Timur
Sonang PP 43 - 57

Persepsi Konsumen Terhadap Persaingan Antar Merek Melalui Iklan (Studi Kasus Persaingan Antar Produk Deterjen Rinso Dan So Klin)
Lusia Nargis 58 - 69

Pengaruh Tingkat Pendapatan, Pendidikan dan Tanggungan Keluarga Terhadap Kepatuhan Masyarakat dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan Perkotaan di Kecamatan Ilir Timur II Palembang
Meti Zuliyana 70 – 78

Evaluasi Kinerja Keuangan Perusahaan Daerah Prodexim Palembang
Kusminaini Armin 79 – 90

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang
Nina Fitriana , Agustina M 91 – 100

Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Masyarakat, Transparansi Kebijakan Publik Dan Prinsip *Value For Money* Terhadap Pengawasan Keuangan Daerah (APBD)
Rosalina Pebrica Mayasari 101 – 113

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PENDAPATAN DAN
PENGELOLAAN PASAR KOTA PAGAR ALAM**

Oleh :
Kamsrin Sa'i *)

ABSTRACT

This study evaluated the effect of basically Leadership Styles and Work Motivation of Employee Performance Management Market Revenue Service and Pagaralam. And Management Revenue Service Pagaralam City Market is one of the offices under the auspices of the City of Pagaralam has a daunting task, one program is a mainstay of regional autonomy in carrying out all it can increase the motivation of people in development through payment of taxes and levies. Research hypotheses: 1. Manager's leadership has a positive effect on employee performance. 2. Motivation has a positive effect on employee performance. 3. Manager leadership and employee motivation are common - both have a positive impact on employee performance. Used in this study Saturated Probability Sampling. This technique is used for all members of the population is used as a sample. While the design of this study is the influence of relationship between variables - variables using the survey method is to look at the influence of independent variables consisting of the leadership style (X1), motivation (X2) with variable attached to the performance (Y) Employees Revenue Service and Market Management Pagaralam city. Overall, the results of the study was based on leadership styles and motivation to work, either partially or themselves - individually or simultaneously to influence employee performance quite significantly.

Key Word: *Style Leadership, Work motivation, performance*

A. PENDAHULUAN

Kota Pagaralam ditetapkan sebagai Daerah Otonom pada tahun 2001. Sebagai kota yang masih baru banyak tantangan dan hambatan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dikarenakan keterbatasan sarana dan prasarana termasuk sumber daya manusia. Namun demikian Pemerintah Kota

Pagaralam pada saat ini sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan di segala bidang untuk mengejar ketinggalan dengan daerah – daerah lain agar dapat sejajar dengan Kabupaten / Kota di Sumatera Selatan termasuk pembenahan manajemen dan organisasi untuk melaksanakan pemerintahan dan pembangunan guna memberikan

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

pelayanan sebaik – baiknya kepada masyarakat.

Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam merupakan salah satu dinas di bawah naungan Pemerintah Kota Pagaralam mempunyai tugas yang berat. Salah satu programnya adalah menjadi andalan dalam pelaksanaan otonomi daerah, berupaya semaksimal mungkin meningkatkan motivasi masyarakat dalam pembangunan melalui pembayaran pajak dan retribusi daerah.

Ada dua aspek penting dalam pelaksanaan Otonomi Daerah (OTODA) yaitu :

- (1) Daerah (Kabupaten / Kota) berusaha untuk meningkatkan penerimaan pendapatan asli daerah baik sektor pajak maupun retribusi.
- (2) Terjadinya persaingan antar daerah yang semakin sehat untuk menarik investor sebanyak – banyaknya dengan memberikan kemudahan – kemudahan agar dapat berinvestasi di daerah masing – masing .

Visi Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam adalah terwujudnya Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam sebagai andalan untuk mendukung Otonomi Daerah Kota Pagaralam menuju kemandirian. Misi Dinas

Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam adalah meningkatkan motivasi masyarakat melalui pembayaran pajak dan retribusi daerah.

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan Keputusan (Miftah Thoha 1989). Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecah suatu persoalan bersama.

Unsur terpenting dalam menggerakkan organisasi atau perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Pengelolaan sistem manajemen sumber daya manusia yang terencana akan berdampak kepada kelangsungan iklim organisasi tertentu.

Salah satu tugas paling sulit para pemimpin adalah memotivasi para pengikutnya agar mau bergerak mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi para pengikut mempunyai kolerasi dan kinerja. Kinerja adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi. Motivasi dapat dikelompokkan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik

adalah motivasi yang berasal dari dalam diri pengikut, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar diri orang.

Kinerja dihasilkan dalam suatu proses pekerjaan (*work*) dan hasilnya mempunyai arti dan kegunaan bagi diri pekerja dan lingkungannya. Harus selalu diusahakan kerja itu mempunyai arti dan makna dan bukan sebagai kegiatan sia – sia yang tidak berguna dan bahkan membahayakan bagi orang lain.

Prestasi kerja atau performance adalah kadar keberhasilan pegawai baik secara individu maupun bersama – sama kelompok kerjanya dalam mencapai hasil kerja yang produktif dan bermanfaat bagi organisasi sesuai dengan kemampuan, sifat dan perilaku yang diperlihatkan selama dalam proses bekerja (M. Arief Djameluddin 2003 ; 215). Pengertian ini dimaksudkan untuk tidak hanya menonjolkan hasil atau produk fisik dan non fisik saja tetapi juga meliputi perilaku dan suasana mental yang banyak pengaruhnya terhadap hasil kerja.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi

suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Yang dimaksud dengan teknik mempengaruhi adalah perilaku agen yang dirancang khusus untuk merubah sikap, pendapat, perilaku, kepercayaan, nilai – nilai dan tujuan target. Istilah agen dan target keduanya di gunakan baik pemimpin maupun pengikut, karena proses kepemimpinan keduanya saling mempengaruhi pemimpin sehingga merubah sikap, perilaku, pendapat dan nilai – nilainya.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi penting (Miftah Thoha 1989 ; 1).

Fungsi kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut (Wirawan, 2003 ; 95).

- Menciptakan Visi
- Mengembangkan Budaya Organisasi
- Menciptakan Sinergi
- Memberdayakan pengikut
- Menciptakan perubahan.
- Memotivasi pengikut
- Mewakili sistem sosialnya
- Membelajarkan Organisasi

Gaya kepemimpinan merupakan observasi dari luar interaksi pemimpin dan pengikut. Pengertian gaya kepemimpinan mempunyai konotasi yang sama dengan gaya kepemimpinan yang dikemukakan Boles dan Devenport. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh ketika dipergunakan oleh pemimpin dalam kepemimpinan yaitu proses interaksi dengan para pengikutnya.

Menurut Fred Luthans (1992) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi para pengikutnya. Ia menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh budaya. Dapat didefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti mencoba melakukan penelitian judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam “. Penelitian ini akan difokuskan kepada pengaruh variabel kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam.

Dari hasil identifikasi masalah, maka rumusan masalah yang akan dipakai adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja ?
2. Adakah pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja ?
3. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan ?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam, baik secara individu / parsial maupun secara bersama – sama / simultan. Kegunaan penelitian ini adalah untuk :

- (a). Pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.
- (b). Untuk mengetahui dan memberikan masukan terhadap praktek manajemen Pemerintah Kota Pagaralam.
- (c). Untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang

manajemen sumber daya manusia.

B. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini adalah hubungan pengaruh antara variabel – variabel dengan menggunakan metode survey yaitu untuk melihat pengaruh variable bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam.

2. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu :

1. Variabel bebas terdiri dari dua variabel yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2).
2. Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan dan pengelolaan Pasar Kota Pagaralam.

3. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam

berjumlah 43 orang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam berjumlah 43 orang sebagai responden. Teknik Sampling merupakan teknik atau tata cara pengambilan sample untuk diambil datanya melalui berbagai cara antara lain penyebaran kuesioner, wawancara dan lain sebagainya. Pada penelitian ini akan digunakan teknik sampling probability sampling jenuh. Teknik ini digunakan karena semua anggota populasi digunakan sebagai sample yang akan diteliti (Sugiono 2003 ; 78).

4. Hipotesis

1. Kepemimpinan manajer mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan manajer dan motivasi kerja karyawan secara bersama – sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner yang harus diisi dari kuesioner tiga variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

6. Teknik Analisis

Dalam penelitian ini formula yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana

Y = Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam.

A = Harga Y bila $X = 0$ (Harga Konstanta).

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi yang menunjukkan gaya peningkatan atau penurunan variable bebas yang didasari pada variable terikat.

X_1 = Variabel gaya kepemimpinan

X_2 = Variabel motivasi

E = Error

Uji Hipotesa

- $H_0 : b = 0$, tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y.
- Derajat Signifikasi keyakinan $\alpha = 0,05$
- Keputusan yang diambil oleh H_0 ditolak jika $|t| > t$, dimana T adalah nilai t tabel.

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan secara bersama – sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini ada tiga hal yang akan dibuktikan bagaimana pengaruh dan hubungan variabel bebas penyusun gaya kepemimpinan serta variabel penyusun motivasi terhadap kinerja karyawan. Pembahasan pada analisis hipotesis ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) karyawan Dinas Pendapatan dan

Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam baik secara simultan atau parsial.

Berdasarkan hasil olahan data maka model umum yang didapat dari hasil regresi pada penelitian ini adalah :

$$Y = 0,589 + 0,458 X_1 + 0,352 X_2 + e$$

Dari model umum ini dapat dilihat bahwa persamaan ini mempunyai konstanta 0,589 dengan tingkat signifikansi 0,03 artinya jika gaya kepemimpinan dan motivasi sama dengan nol, maka rata – rata nilai kinerja adalah 0,589 artinya walaupun tanpa adanya variabel motivasi dan gaya kepemimpinan, maka karyawan tetap mempunyai kinerja tapi sangat rendah yaitu 0,589.

Nilai koefisien regresi (R) yang diperoleh adalah positif yaitu sebesar 0,898 dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi dan gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya adalah konstan.

Sedangkan nilai R *Square* pada persamaan ini didapat 0,806. Hal ini berarti 80,6 % tingkat kinerja karyawan bisa dijelaskan secara simultan oleh motivasi dan gaya kepemimpinan. Sisanya 19,4 % oleh

variabel lain diluar variabel – variabel yang diteliti yaitu faktor – faktor lain (e) yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti iklim organisasi, kedisiplinan, sistem penilaian prestasi dan lain – lain.

Dari uji regresi berganda di atas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel – variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja (Y) adalah sebagai berikut : variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi adalah positif.

Pengaruh positif menunjukkan bahwa kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam berubah seiring dengan perubahan – perubahan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi.

Untuk mengetahui pengaruh lebih jauh seluruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama – sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) mampu menjelaskan model yang dipergunakan, maka perlu dijelaskan hasil analisis data tersebut dengan menggunakan uji serentak (Uji F)

Berdasarkan uji F dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai

F hitung didapat 83,137, Nilai F hitung yang didapat tersebut jauh lebih besar dari nilai F Tabel yaitu 3,23. Jadi F Hitung > dari nilai F Tabel.

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan tertentu. Pada penelitian ini Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh masing – masing variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) pada tingkat kepercayaan 95 %. Dalam pembahasan ini, hipotesis yang akan dibuktikan adalah masing – masing variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Probabilitas yang telah diuraikan di atas, maka H_0 ditolak dan terima H_1 . Jadi secara keseluruhan variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial mempengaruhi variabel terikat kinerja secara signifikan.

Dalam penelitian ini, berdasarkan olahan data yang didapat koresponden (Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam) menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan lebih besar dari motivasi terhadap kinerja.

Indikatornya ditunjukkan dimana nilai koefisien beta gaya kepemimpinan adalah 0,545 sedangkan motivasi adalah sebesar 0,401.

Secara simultan atau serentak variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam, hal ini terlihat dari nilai F hitung nilai kemaknaan (P) dimana variabel – variabel tersebut terhadap kinerja sebesar $P = 0,000$ yang berarti $P < 0,05$.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara parsial, variabel gaya kepemimpinan, motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam, hal ini terlihat dari nilai kemaknaan (P) dimana variabel – variabel gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja sebesar $P = 0,002$ dan $0,000$ yang berarti $P < 0,05$.

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia harus didasari dari informasi – informasi serta referensi tentang variabel – variabel yang mempengaruhinya. Penyiapan tenaga – tenaga yang professional diperlukan suatu perencanaan yang

tepat maka penyiapan tenaga yang professional dalam bidangnya dapat dicapai secara optimal. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia kedepan akan dapat diprediksikan dengan baik sehingga akan tercapai tujuan dan sasaran organisasi secara terstruktur. Dengan penerapan suatu sistem perencanaan sistem manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang didasari pada referensi hasil penelitian – penelitian yang berkaitan, maka niscaya akan didapat hasil yang optimal.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil Uji F menunjukkan nilai F hitung didapat 83,137 lebih besar dari nilai F Tabel yaitu 3,23 dan dari nilai kemaknaan (P) dimana variabel – variabel tersebut terhadap kinerja sebesar $P = 0,000$ yang berarti $P < 0,05$. jadi secara simultan atau serentak variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan Dinas Pendapatan dan

Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam.

2. Hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai kemaknaan (P) dimana variabel – variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja sebesar $P = 0,000$ dan 0,001 yang berarti $P < 0,05$. jadi secara parsial variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam.
3. Nilai *R Square* didapat sebesar 0,806. Hal ini berarti 80,6 % tingkat kinerja karyawan bisa dijelaskan secara bersama – sama oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Sisanya 19,4 % oleh variabel lain diluar variabel – variabel yang diteliti yaitu faktor – faktor lain (e) yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti iklim organisasi, kedisiplinan, sistem penilaian prestasi dan lain – lain.
4. Secara keseluruhan, didasari hasil penelitian ternyata gaya kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara parsial atau sendiri –

sendiri maupun secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara cukup signifikan.

Saran – saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka terdapat beberapa hal yang dapat disarankan yaitu :

1. Telah diuji bahwa variabel – variabel gaya kepemimpinan serta motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam, maka Bagian Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia hendaknya menjadikan hal ini sebagai acuan dalam pembuatan program pengembangan karyawan.
2. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam, maka manajemen Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam harus memperhatikan variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam. Hal ini dapat dilakukan
3. Dalam penelitian ini ternyata masih ada beberapa variabel – variabel lain yang mempengaruhi kinerja, jadi penelitian lanjutan dari penelitian ini perlu dilaksanakan lagi.

dengan melakukan penelitian secara berkala, sehingga organisasi ini dapat dengan cepat mengantisipasi dan memperbaiki faktor – faktor yang diketahui sebagai penyebab penurunan kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagaralam.

DAFTAR RUJUKAN

- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Penerbit CV. Rajawali Jakarta 1988
- Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Penerbit CV. Rajawali Jakarta 1989
- Moekijat, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Mandar Maju Bandung 1995
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi*, Penerbit ALFABETA Bandung 2003
- M. Arief Djamaluddin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit LPBM Global 2003
- Wirawan, *Teori Kepemimpinan 1*; Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press Jakarta, 2003.
- Wirawan, *Teori Kepemimpinan 2*, Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press Jakarta, 2003.
- Siswoyo Haryono Dkk, *Pedoman Penulisan Tesis MM – UTP*, Penerbit Unanti Press Palembang 2004